

Wenn flexible Arbeitszeiten der Gesundheit nützen

Interpretationsbedürftige Studie der Universität Zürich nährt die Kontroverse zum Arbeitsgesetz

HANSUELI SCHÖCHLI

Seit Anfang 2016 sind die Arbeitszeiten für Angestellte mit Bruttojahresbezü- gen ab 120 000 Fr. und mit grosser Auto- nomie nicht mehr zu erfassen. Bedin- gungen sind die Verankerung dieser Möglichkeit in einem Gesamtarbeits- vertrag (GAV) der Sozialpartner sowie die Zustimmung der betroffenen Ar- beitnehmer. Das Pilotprojekt hatte der Bankensektor geliefert. Dessen Sozial- partner hatten sich früh zu einer Ergän- zung des bestehenden GAV um die Regeln zur Arbeitszeiterfassung geei- nigt. Der Arbeitgeberverband der Ban- ken hat laut eigenen Angaben 20 bis 30 neue Mitglieder gewonnen, die sich nur den Zeiterfassungsregeln (ohne regulä- ren GAV) unterstellten; darunter ist pikanterweise auch die Nationalbank.

Verwandte Branchen ohne GAV wie etwa Versicherungen und Wirtschafts- prüfer verzichteten darauf, sich der Ban- kenlösung anzuschliessen; einzelne Fir- men denken aber darüber nach. Eine andere Möglichkeit für solche Branchen

wäre der Abschluss eines Zeiterfas- sungs-GAV zum Beispiel mit dem Kauf- männischen Verband und/oder der Schweizer Kader-Organisation. Eine solche Übereinkunft hat laut Beteiligten die **Aargauische Industrie- und Han- dels-kammer** abgeschlossen. Der Ver- band Zürcher Handelsfirmen hat der- weil seinen GAV mit einem Abkommen zur Zeiterfassung ergänzt.

Diverse Dienstleistungsbranchen wollen aus Prinzip keinen GAV ab- schliessen und richten ihre Hoffnung auf die Bemühungen des Parlaments zur Lockerung des Arbeitsgesetzes. Vergan- gene Woche hatte die Wirtschaftskom- mission des Ständerats dazu zwei Vor- stösse unterstützt. Einer der Vorstösse will für leitende Kader und für Spezialis- ten mit Arbeitsautonomie Einschrän- kungen etwa bezüglich maximaler Wo- chenarbeitszeit, minimaler täglicher Ru- hezeit und Sonntagsarbeit reduzieren bis abschaffen (NZZ 20. 8. 16).

Nebst einer Verbandsallianz aus den Branchen Wirtschaftsprüfung, Treu- hand, Beratung, Informatik und Public

Relations unterstützen auch der Ver- sicherungsverband und die Schweizer Kader-Organisation (SKO) die Rich- tung des Vorstosses. Dieser ist aber laut SKO-Geschäftsführer Jürg Eggenber- ger verbesserungswürdig. Er bemängelt etwa die unklare Definition des Gel- tungsbereichs der Lockerungen («lei- tende Angestellte» und Fachkräfte mit «Arbeitsautonomie»). Zudem deutet er an, dass für den gelockerten Bereich eine wöchentliche Mindestruhezeit noch sinnvoll wäre. Auch der Kaufmän- nische Verband sieht Reformbedarf, will aber ebenfalls nicht so weit gehen wie der parlamentarische Vorstoss.

Ein Knackpunkt ist der Gesundheits- schutz. Der Präsident der Schweizeris- chen Gesellschaft für Arbeitsmedizin hatte dieses Frühjahr vor zusätzlichen Gesundheitsproblemen gewarnt. Ein zwölfseitiges Papier der Universität Zürich (Institut für Epidemiologie, Bio- statistik und Public Health) liefert im Auftrag des Treuhänderverbands Ex- pertsuisse eine Literaturübersicht über den Zusammenhang zwischen Arbeits-

belastungen und Gesundheit. Je nach Gusto lässt sich Unterschiedliches her- ausziehen. Eine einigermaßen faire Zu- sammenfassung enthält etwa Folgendes:

■ Die tägliche Erholung ist für die Ge- sundheit wichtig.

■ Wird durch lange Arbeitszeiten die Erholungszeit knapp, steigt das Gesund- heitsrisiko. Zur Wirkung von vorüber- gehenden Spitzenbelastungen liegen keine gesicherten Erkenntnisse vor.

■ Flexible Arbeitszeiten können für die Gesundheit günstig sein, wenn sie durch die Arbeitnehmer selbst bestimmt sind.

■ Eine hohe Arbeitsautonomie schützt bis zu einem gewissen Grad vor Er- schöpfung durch lange und intensive Arbeit. Salopp übersetzt: Eine Serie von 55-Stunden-Wochen für Angestellte mit hoher Autonomie muss die Gesundheit nicht zwingend stärker belasten als eine Serie von 40-Stunden-Wochen für stark fremdgesteuerte Angestellte.

■ Nebst der Autonomie und den Arbeitszeiten haben viele andere Fakto- ren Einfluss auf die Gesundheit – wie etwa Betriebsklima, Freizeitgestaltung und soziales Umfeld.

Unter dem Strich liefert das Papier kei- nen Freipass für den Verzicht auf jeg- liche gesetzliche Arbeitszeitregeln, aber auch kein schlüssiges Argument für das Beharren auf dem Status quo. Gestützt wird die These, dass für Angestellte mit hoher Autonomie die Regeln weniger streng sein können als für stark fremd- gesteuerte Beschäftigte – bei welchen häufige Arbeitswochen über 45 oder 48 Stunden die Gesundheit belasten mö- gen. Das Papier bekräftigt aber die Mut- massung, dass auch für Leute mit hoher Autonomie zum Beispiel zwei 16-Stun- den-Arbeitstage oder sieben 12-Stun- den-Tage oder zwanzig 60-Stunden-Wo- chen in Folge oft ungesund sein dürften. Doch wo hier die Grenze zwischen «ver- nünftig» und «unvernünftig» liegt, ist offen. Die Austarierung der Reform wird noch viel zu reden geben.